UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 26", San Juan de Lurigancho, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rosas Laguna, Magali Valeria (ORCID: 0000-0003-3526-8130)

ASESORA:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María (ORCID: 0000-0003-4673-8601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi adorada mamita Valeria, por haberme formado con un espíritu positivo de buenos valores, y su gran apoyo constante para poder seguir avanzando en mi carrera profesional. Así como a mi papito Jaime, quien es mi ángel protector, que desde el cielo me guía, a mi amado novio David, por ser mi fortaleza, a mis amigos de la universidad por su comprensión y soporte, a ellos mi eterna gratitud.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su gran voluntad y darme fuerzas para realizar mis objetivos, a los señores catedráticos, por permitirme mejorar el nivel académico como profesional, por sus enseñanzas y orientaciones, en este difícil camino hacia el éxito.

A mis maestras asesoras, Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María y Dra. Esquiagola Aranda, Estrella por sus conocimientos, paciencia y apoyo constante para el desarrollo de la tesis.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Magali Valeria Rosas Laguna, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 26, San Juan de Lurigancho, 2020" presentada, en 82 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 31de julio del 2020

Magali Valeria Rosas Laguna
DNI: 09902597

Índice

Índice de tablas

Índice de figuras

Pág.

Resumen

El presente trabajo de indagación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°26, S.J.L.- 2020.

El marco teórico estuvo constituido por dos instituciones de renombre, para la V1. Gestión educativa respaldado por la Unesco (2011) sostiene que la gestión debe ser participativa y coordinada entre todos los que participan en el proceso educativo; en cuanto a la V2. Desempeño docente se respaldó por el Minedu (2014) afirma que es una labor exigente, reflexiva, autónoma y crítica; con capacidad de decidir y tomar decisiones oportunas.

En cuanto a la metodología se propuso el hipotético deductivo, método encargado de proponer hipótesis para más adelante poder demostrar, si es verdadera o falsa. El diseño de investigación no experimental, los datos no se manipulan; transversal se recolecta información en un solo momento y el nivel correlacional se busca correlacionar las dos variables de estudio.

Los resultados obtenidos después del análisis estadístico coexistieron que el Rho de Spearman que reveló (Rho 0,438 y p-valor 0,000); lo que significa que se acepta la Ha y se rechaza la Ho, se concluyó que existe una asociación moderada y significativa entre la gestión educativa y desempeño docente de la I.E Fe y Alegría N°26.

Palabras claves: gestión educativa, desempeño docente, pedagogía, hipotético deductivo, diseño correlacional.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between educational management and teaching performance at the Faith and Joy Educational Institution No. 26, S.J.L.- 2020

The theoretical framework consisted of two renowned institutions, for V1 educational management endorsed by UNESCO (2011), maintains that management must be participatory and coordinated among all those who participate in the educational process; as for the V2. Teaching performance was supported by the MINEDU (2014), affirming that it is a demanding, reflective, autonomous and critical work; with the ability to decide and make timely decisions.

Regarding the methodology, the hypothetical deductive was proposed, a method in charge of proposing hypotheses to later demonstrate, whether it is true or false. Non-experimental research design, data is not manipulated; Cross-sectional information is collected in a single moment and the correlational level seeks to correlate the two study variables.

The results obtained after the statistical analysis coexisted that the Spearman's Rho that revealed (Rho 0.438 and p-value 0.000); which means that Ha is accepted and Ho is rejected, concluding that there is a moderate and significant association between educational management and teaching performance of the Faith and Joy Educational Institution No. 26.

Keywords: educational management, teaching performance, pedagogy, hypothetical deductive, correlational design.

I. Introducción

En América Latina en los últimos años surge la preocupación por mejorar la gestión educativa (GE) y el desempeño docente (DD) que beneficia a los estudiantes, puesto que en las últimas evaluaciones nos encontramos en los últimos lugares, según las pruebas PISA del 2018. El compromiso de mejorar los aprendizajes de los estudiantes es trascendental, por ello, conocer el modo que se lleva a cabo la gestión educativa y de qué manera el desempeño docente influye para mejorar los aprendizajes es de vital importancia en el quehacer educativo. Esto sólo puede establecer mediante el estudio de la realidad de la institución educativa donde se realiza la investigación, donde se percibe que algunos docentes no se capacitan, son reacios al cambio empobreciendo su desempeño docente que se ve reflejado en las actas de evaluación y los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes del Ministerio de Educación (ECE) tomados por el Ministerio de Educación.

En nuestro país el Ministerio de Educación viene dando lineamientos para desarrollar una adecuada gestión educativa y realizar un desempeño docente optimo, sin embargo, existen un gran número de docentes y directivos que no se encuentran capacitados para ejercer dicha función por falta de experiencia, más aún en estos momentos que se tienen que adaptar a esta forma de trabajo de la educación a distancia, que se ahonda la problemática debido al desconocimiento del uso de las plataformas virtuales, falta de equipos tecnológicos, deficiente cobertura del internet en algunas zonas del Perú profundo.

En San Juan de Lurigancho esta situación no es ajena, puesto que la realidad se asemeja, existe aún directivos y docentes reacios a las capacitaciones poniendo de pretexto sus múltiples ocupaciones repercutiendo en su desempeño como docente y directivo. Los directivos se encuentran desorientados y tratan de cumplir sus funciones lo mejor posible, ya que ellos son los responsables de la gestión educativa de sus escuelas, tanto administrativa, pedagógico y comunitaria.

En la Institución Educativa Fe y Alegría Nº 26, la situación problemática es semejante a otros contextos, existen algunos docentes reacios al cambio, creen que lo saben todo, no se capacitan a los nuevos enfoques, metodologías que un docente de este siglo necesita dominar. Así mismo la gestión directiva del colegio poco o nada hacen afirmando

que todos somos profesionales y cada uno sabe la función que debe cumplir, dejando de lado a estos docentes desmotivados, descontentos por la forma que se viene dirigiendo el colegio, razón por lo cual el presente trabajo busca conocer la repercusión de la gestión educativa sobre el desempeño docente.

En el contexto internacional considerados como antecedentes a Tapia (2017) presentó su investigación basado en el Sindicalismo magisterial y desempeño docente en México. Una aproximación empírica. La metodología empleada fue bajo el paradigma cuantitativo, realizaron un cuestionario mediante el muestreo aleatorio, concluyó en evidenciar que los docentes sindicalizados que laboran en primarias públicas generales, lo hacen con menores controles administrativos y menor número de evaluaciones del trabajo educativo por parte de sus directivos, además de que registran menores niveles de estudio y frecuentan menos cursos de formación continua que sus contrapartes no sindicalizadas de las escuelas privadas.

También tenemos a Díaz (2017) Ecuador desarrolló la tesis, sobre el nivel de calidad de la gestión educativa para a la acreditación. Usó una metodología descriptiva y con diseño no experimental; la población = 17 IEs, los resultados enseñan que el 41,2 % (17) la gestión educativa es regular, el 76,5 % (17) en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76,5 % (17) el desempeño docente es regular; el 52,9 % (17), el trabajo ligado a las familias y la comunidad es regular; el 47,1 % (17) el uso de la información es regular; y el 58,8 % (17), la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular. La Conclusión a que arribó después del análisis estadísco fue que la gestión educativa es regular.

Además, se consideró a Martínez, Guevara y Valles (2016) quienes sustentaron en México, sobre el desempeño docente y la calidad educativa, esta indagación se efectuó bajo el enfoque cuantitativo, diseño correlacional y concluyeron que para solucionar el problema de la calidad educativa es necesario la intervención de todos los comprometidos en el proceso educativo, cada uno debe asumir el rol que le corresponde, con responsabilidad, compromiso y ética.

Así mismo, aportando a la indagación tenemos a Ruiz (2016) Ecuador, la metodología que sustentó en su tesis fue el enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta en el cual se identificó tres tipos de docentes, A, B y C. El docente A su rendimiento es alto, tiene un destacado rendimiento en gestión de los aprendizajes. Por otro lado, el docente B no tiene una buena gestión de los aprendizajes, esto se evidencia en los resultados y desconformidad de los estudiantes. El tercer grupo de docentes, el C son los conformistas, no participan en capacitaciones y tiene pésimo resultado de aprendizaje.

Finalmente se consideró a Cordero y González (2016) México presentaron una tesis donde la metodología utilizada fue el análisis de documentos normativos, leyes de la evolución educativa, concluyeron no existen modelos consensuados, las estrategias son diversas, consideran que la evaluación es compleja.

Referente a los Antecedentes Nacionales que se consideró en la indagación, como a Sánchez (2020) realizó su tesis ante la necesidad de conocer la relación de la gestión educativa y la deserción escolar, buscó generar información necesaria que ayude a los directivos, representantes a establecer las condiciones adecuadas para prevenir la deserción escolar de los estudiantes mediante la práctica de acciones educativas que posibiliten incluso la reinserción del estudiante en el salón de clases para determinar de manera formal la relación, el enfoque de la indagación fue cuantitativo, para comprobar la hipótesis se manejó el Rho del coeficiente de correlación de Sperman.

La indagación fue de alcance correlacional, no experimental, la muestra fue censal, se consideró 40 personas para tal fin, aquí se usó la encuesta como instrumento de la indagación en el centro educativo, donde se concluyó y se recomendó que la institución debe implementar nuevas estrategias y acciones pedagógicas con características innovadoras para el perfeccionamiento de los aprendizajes en el centro educativo, partiendo del uso de un nuevo proceso constructivista en los salones de clases hasta la aplicación de nuevos parámetros educativos.

García (2020) presentó la investigación, donde se trabajó teniendo en cuenta el paradigma cuantitativo, utilizó como método el hipotético-deductivo, diseño elegido fue no experimental transaccional. La investigación concluyó indicando la implicancia positiva de

las variables estudiadas, una alta relación al 0,735. Lo que significa que la reforma magisterial está directamente relacionada con la gestión educativa. En la misma forma Chapilliquen (2018) su investigación tuvo como propósito, establecer indagaciones con referencia a la influencia de la gestión educativa sobre la praxis docente, la tesis se apoyó en el enfoque cuantitativo, tipo sustantiva, utilizó el diseño pertinente que fue correlacional, método descriptivo. El investigador concluyó afirmando que: la gestión educativa no se asocia a la práctica docente, los directivos están dedicados a su labor de gestión olvidando que son líderes pedagógicos.

Así mismo, Ubillús (2019) presentó su tesis donde propuso transcendental determinar la manera en que se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario. Primero identificó las particularidades de las variables para buscar el análisis estadístico correspondiente concerniente a la metodología se enmarca en el paradigma positivista, con diseño no experimental. Los datos se acopiaron fueron a través de dos instrumentos validados por tres expertos. Conclusión: no existe asociación total entre la gestión educativa y el desempeño docentes, algunos de los indicadores de sus dimensiones poseen una débil correlación directa entre ellos.

Chávez y Olivos (2019) Trujillo - Perú presentaron la tesis buscando establecer la relación existente entre el desempeño docente y la gestión educativa, ejecutaron un tesis que por su alcance corresponde al tipo descriptivo-correlacional, y por las estrategias usadas para el manejo de la información pertenece a no experimental, población igual a 52 docentes; los resultados permitieron demostrar que coexiste una relación significativa de $r=0,877$ con un nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ entre las dos variables mencionadas, la conclusión a la que arribaron fueron, que coexiste una asociación alta entre gestión educativa y el desempeño docente, sin embarco algunos indicadores es débil en la dimensión comunicación y forma de relacionarse.

También tenemos a Estela (2018) en su tesis la indagación se sustentó bajo el paradigma cuantitativo, fue de tipo básica, descriptivo, correlacional. Los resultados estadísticos hallados muestran un Rho 0,645, representa que coexiste una correspondencia positiva alta. Finalmente, Rosario (2017) en la indagación presentada se consideró básica, nivel descriptivo y asumió un diseño correlacional. Esta pesquisa se aplicó el instrumento:

cuestionario. Los resultados estadísticos encontrados en la indagación fue la Rho = 0.837, que apunta que coexiste una correspondencia alta de las variables. Queda demostrado que la gestión educativa y el desempeño docente están en estrecha relación uno del otro, es decir que se debe trabajar coordinadamente para lograr buenos aprendizajes y por ende elevar la calidad educativa.

A partir de este acápite se desarrolla el fundamento teórico sobre la variable gestión educativa, la Unesco (2011) define como la actuación coordinada entre los actores que participan dentro del proceso educativo, con la finalidad de conservar una apropiada correlación en propósitos educacionales, en un contexto armonioso, creando condiciones de aprendizaje óptimos para los estudiantes. En la misma línea el Minedu (2016) sostiene que la gestión educativa es un proceso, dinámico, participativo y creativo, donde el director utiliza sus potencialidades, recursos para lograr cambios en la institución educativa que dirige.

De acuerdo a Pérez (2016) la gestión educativa se basa en lineamientos para solucionar un propósito. Asimismo, puede ser un procedimiento donde el director tiene como una de las funciones dirigir, conducir, orientar y administrar la institución educativa se le otorgó a su cargo. Además, se precisa como la capacidad de adaptar los materiales para cumplir el propósito adecuado. Existen ciertos beneficios como: cumplir la misión y visión, adecuar proyectos de acuerdo a la perspectiva, se enfoca el aprendizaje y promueve la capacidad del trabajo en equipo y liderazgo en todo.

Conforme a Portugal (2007) el termino gestión fue aplicado primero en el campo de la administración, luego paso a utilizarse en la educación, está guiado por políticas nacionales, regionales, locales bajo un contexto determinado, con la finalidad de lograr los propósitos educacionales establecidos en Proyecto educativo nacional (PEN). El éxito de una institución se basa en el tipo de gestión, depende mucho quien lo dirige y como está integrado la comunidad educativa, la misión y visón debe ser clara y objetiva. La gestión debe tener una visión amplia con la finalidad de lograr los objetivos propuesto en proyecto educativo institucional, debe centrar en el logro de estos, usando diversas estrategias, planes. Se debe promover el trabajo colaborativo, trabajo por proyectos, la cooperación activa de la totalidad de los miembros del colegio.

Acorde a Mora (2009) la gestión educativa surge como respuesta de las necesidades con los conceptos a aplicar y puestos en práctica para fines educativos. En este tipo de gestión se asume a la institución como empresa que ofrece un servicio educativo a cierto grupo organizado por saberes, Mora afirma que la gestión educativa se compone de: (a) individuos a quienes se dirige la educación, ya sea de carácter formal o exclusivo o informal, (b) toma en cuenta la organización, estructura y las dimensiones, (c) permite el logro de los objetivos planteados en diversos contextos educativos, (d) considera dos aspectos el pedagógico y el didáctico.

Carrillo (2002) define que tiene una función de lograr el mantenimiento de la institución, con el fin de formar personas responsables que contribuyan a formar familias duraderas que sirven de base para tener una sociedad más justa solidaria promoviendo una cultura de paz. Otro análisis dado es como saber identificar y solucionar los problemas que se presenta, el autor propone objetivos de corto y mediano plazos; con el fin de ir cumpliendo poco a poco a hasta lograr el objetivo general.

De acuerdo a Raffino (2020) sostiene que es una disciplina que anhela el fortalecimiento del desempeño de los centros educativos, utilizando diversas técnicas, instrumentos y conocimientos. Según Sañudo (2006) la gestión institucional puede verse como un proceso en el cual hay organización de ideas, sentimientos, conocimientos y relaciones entre individuos de un mismo grupo social que ayudaran a su propio conocimiento tanto personal como retroalimentativo.

Una perspectiva más a fondo brindó Arellano (2017) consideró que la gestión es un procedimiento complejo donde se da la interacción de factores que ayudan a mejorar los servicios propuestos de los educadores en las principales instituciones. Otra propuesta es la de Gómez (2011) definió como un puesto encaminada a forjar y mantener la institución educativa, actuando en todo instante de manera eficiente, democrática, equitativa que permitan a las personas su desarrollo pleno. Asimismo, la gestión también puede ser la capacidad de liderar un grupo para cumplir objetivos de la unidad.

Botero (2007) señaló, organizar a la institución mediante procesos, toma de decisiones adecuadas y realizar acciones que permitan practicar la pedagogía, evaluación y ejecución. Torres (2014) indicó que la gestión presenta una visión amplia de propuestas

conjunto a la realidad de una organización con el fin de resolver cualquier dilema o poder lograr una finalidad exacta, pueden ser a corto plazo o largo plazo, son acciones básicas de administrar planificar y coordinar el hecho de objetivos.

Passailaigue (2014) afirmó la relevancia de la gestión educativa, permite garantizar una calidad educativa y los procesos implicados en los aprendizajes durante la praxis docente. Además, Zetina, Magaña y Avendaño (2017) explicaron el proceso de enseñanza desde la perspectiva de la gestión por competencias, sostuvieron que la gestión educativa debe asumirse con responsabilidad y de acuerdo a dominio de competencias que el cargo exige.

Referente a las dimensiones de la gestión educativa la Unesco (2011) consideró cuatro: la gestión institucional, esta dimensión busca el modo como debe organizarse los integrantes del centro educativo para un buen funcionamiento. Así mismo da pautas en los aspectos de estructura formal, organigramas, distribución del tiempo y espacio; la estructura no formal, como formas de relacionarse, estilos de prácticas cotidianas, todo ello conlleva al estilo de funcionamiento y éxito de la institución educativa.

Concerniente a la segunda dimensión la gestión pedagógica, Unesco (2011) asevera que es primordial, incluye el desempeño docente, las prácticas pedagógicas, el uso pertinente de enfoques, dominio de estrategias de enseñanza, formas de enseñanzas, la diversificación curricular, la forma de relacionarse con los estudiantes y las capacitaciones permanentes que fortalecen sus competencias laborales.

Con respecto a la tercera dimensión gestión administrativa Unesco (2011) sustentó que es conjunto acciones dirigidos a administrar los recursos tanto materiales como humanos, optimizando el tiempo, dentro de la institución educativa; cumpliendo las normas con el objetivo de optimar los aprendizajes y así lograr los objetivos a nivel institucional. Finalmente, la cuarta dimensión gestión comunitaria la Unesco (2011) propone que los centros educativos deben relacionarse directamente con la comunidad, haciendo que se involucre en los proyectos, actividades que propone la escuela, utilizando las demandas y necesidades como oportunidad de aprendizaje.

Con respecto a la variable desempeño docente se tomó los aportes del Ministerio de Educación (2014) afirmó que el desempeño docente es un quehacer complejo, exige una actuación reflexiva, autónoma y crítica; con capacidad de decidir y tomar decisiones oportunas. Además, es una profesión dinámica y que está en constante relación con los estudiantes y con sus padres, es una función éticamente comprometida. Por otra parte, Valdés (2016) sostuvo que el desempeño de un docente es un proceso metódico con el propósito de conseguir información para valorar la resulta del proceso de enseñanza en los escolares basados en el perfeccionamiento de sus habilidades pedagógicas, las interrelaciones padres, estudiantes directivos y colegas.

El desempeño docente es una variable de inmenso valor para la sociedad, el clima organizacional que favorece la práctica docente, asumiendo el perfil que caracteriza al docente. Niebles, Hoyos y De La Ossa (2019) efectivamente el desempeño docente es un proceso sistemático que realizan los docentes en su práctica pedagógica tenido en cuenta los lineamientos de las instancias educativas correspondientes. Según Peña (2002) desempeño profesional es la labor que ejecuta una persona, con responsabilidad, cumple con las propuestas con el fin de mejorar la educación.

Correa, Correa y Álvarez (2012) consideraron que el trabajo del docente debe ser conforme a los requerimientos de la sociedad, el maestro debe buscar nuevas formas de enseñar con la finalidad de incentivar y mantener motivado al estudiante, para que busque aprender a lo largo de su vida, el maestro es un individuo bien capacitado, debe tener una mirada holística, indagador. Martínez y Guevara (2015) realizaron la investigación en relación al desempeño docente y su impacto en el rendimiento escolar, los autores consideraron que es necesario la evaluación continua en los docentes como en los estudiantes, teniendo en cuenta las condiciones y el contexto.

Faria, Reis y Peralta (2016) los autores sustentaron que la formación académica es fundamental para la incrementación de conocimientos específicos dentro de la profesión docente, un docente preparado es un plus para obtener buenos resultados educativos que se percibirá en el desempeño como maestro y en los resultados académicos del estudiante. Tapia y típula (2016) estos autores consideraron, que los docentes tienen diversas maneras

y estilos de enseñanza producto de su formación como docente, la praxis y la auto reflexión de su ejercicio como maestro, que busca mejorar su labor pedagógica.

Cuellar (2013) el autor destacó la relevancia de la formación docente y el rol pedagógico que desempeña basado en los conocimientos adquiridos en el centro de formación docente, la responsabilidad social que debe asumir basado en el compromiso ético, social. Según la Universidad de Costa Rica (2018) afirmó que la calidad educativa se encuentra relacionada con el desempeño docente, sin embargo, existen criticas al sistema educativo, por la ineficaz formación docente por parte de las instituciones educativas de formación, que debe actuar acorde al avance de la ciencia y según las necesidades los requerimientos de la sociedad.

Ávila, et al. (2019) aplicaron el enfoque socio formativo, un enfoque relativamente nuevo, existen aún poco instrumento para evaluar el desempeño docente bajo este enfoque, debemos tener en cuenta la parte emocional del docente, como ser humano es un ser dotado de sentimientos, emociones, valores éticos. Otro autor como Ponce (2005) definió al desempeño profesional docente como la interacción de profesor con alumnos para desarrollar competencias de educación para guiar el aprendizaje del educando, el docente debe tener dominio de sus funciones para cumplir con éxito.

Marchesi (2007) estableció dos aspectos esenciales de la profesión docente, la autonomía y la enseñanza, estos están en estrecha relación, el primero se refiere al derecho a la educación en condiciones equitativas y el segundo a las relaciones interpersonales, a lo efectivo y compromiso personal. Apoyando a esta idea Hansen (1999) reveló que, enseñar es una acción de motivación que va forjándose con el aprendizaje con el objetivo de incrementar el potencial de la persona, es decir poder realizarlo personalmente.

Otro punto a abarcar es lo propuesto por el Minedu (2017) que consideró la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) como la labor diaria del educador, donde el promueve los valores, ayuda a adaptar los comportamientos, asocia el tiempo de conocimiento, asimismo el usar el razonamiento y ser creativos ayuda a evaluar las necesidades del educador. Para concluir con el tema, Guzmán (2016) destacó que en la práctica es donde los planeamientos se ponen a prueba, ya que se mide la capacidad de

resolver problemas de manera oportuna, es donde se enfoca la observación sobre el educando y ver si el desempeño docente aplicado es el adecuado de tal manera que permita incrementar el aprendizaje.

Para las dimensiones del desempeño docente se consideró cuatro dimensiones según el Minedu (2014) la dimensión preparación para el aprendizaje: el docente prepará con anticipación la programación anual, unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los enfoques propuestos en el Currículo Nacional, el contexto, las situaciones problemáticas, etc. Segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje, como el Minedu (2014) advierte la actuación del docente durante del proceso de enseñanza, basado en el enfoque de la inclusión y la diversidad cultural, busca un clima de confianza, motivación permanente, aplicación de diversas estrategias, recursos didácticos adecuados, respeta los ritmos de aprendizaje, evaluación permanente para la retroalimentación, utiliza instrumentos de evaluación con criterios precisos, todo con el intención de optimizar los aprendizajes en los educandos.

Efectivamente, la tercera dimensión participación en la escuela que se articula con la comunidad según Minedu (2014) nos indica que la comunidad educativa debe propiciar la participación activa durante la elaboración, ejecución y evaluación del PEI. Así mismo en el fortalecimiento del clima institución, basado en el respeto, la valoración con la finalidad de tener mejores resultas de aprendizaje. Finalmente tenemos la cuarta dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Minedu (2014) refiere a la continua reflexión de la praxis docente, el autorreflexión, al trabajo colegiado, cooperativo, que beneficien su formación profesional.

El presente trabajo se justificó, dado que propone dar nuevas luces, alcances relacionado a las variables, brindando recomendaciones para mejorar su desempeño tanto directivo como docente, dado la relevancia que tiene los docentes en el proceso educativo, en este sentido, se consolidará una base científica para trabajar en ella estrategias para mejorar el desempeño docente. Asimismo, se justificó teóricamente porque aporta sabidurías de diversos tipos, el cual servirá de antecedentes para futuras indagaciones.

Igualmente, se realizó la justificación práctica, permite al maestro aprovechar la información como soporte para optimar el desempeño como docente. En cuanto a la justificación metodológica, se trabajó dentro del paradigma cuantitativo, el método seleccionado será el hipotético – deductivo.

Por otro lado, presentó justificación pedagógica porque en educación la auto percepción está considerando dentro de la evaluación implícita, es relevante conocer la imagen que el docente tiene de sí mismo tanto en los aspectos generales como en los concretos de su práctica pedagógica. Una auto evaluación oportuna de la práctica docente permite realizar ajuste, cambios, en aras de mejorar el desempeño docente.

A continuación, se realizó el planteamiento del problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, San Juan de Lurigancho 2020?, además se formuló cuatro problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria con el desempeño docente?

De igual modo se procedió a plantear el objetivo general: determinar la relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°26, S.J.L.-2020. Así mismo, se propusieron cuatro objetivos específicos: hallar la relación entre las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria con el desempeño docente.

Además, la Hipótesis general planteada en la tesis: existe relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, S, J.L - 2020. También se plantearon cuatro hipótesis específicas para ser demostradas en la indagación: existe relación entre las siguientes dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria con el desempeño docente.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Además, por su naturaleza la pesquisa se consideró de tipo básica. Carrasco (2015) afirmó que los estudios básicos solo averiguan la realidad. Su coexistencia se fundamenta a la recogida de información y elaboración en base a conocimientos científicos (p. 43).

Diseño

La indagación usó el diseño de indagación No experimental, los datos no se manipulan; transversal se recolecta información en un solo momento y el nivel correlacional se busca correlacionar las dos variables distintas V1 y V2. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

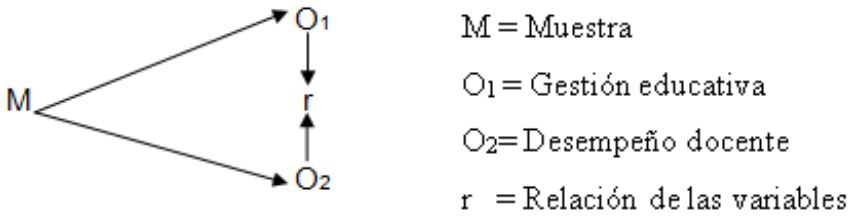


Figura 1. Diagrama correlacional

2.2. Operacionalización de variables.

Definición conceptual de las variables.

Variable 1 (V1): Gestión educativa

La Unesco (2011) define a la gestión educativa como la actuación coordinada entre los actores que participan dentro del proceso educativo, con la finalidad de conservar una apropiada correlación con los propósitos educativos, en un ambiente armonioso creando contextos de aprendizaje óptimos para los alumnos (p.32).

Variable 2 (V2): Desempeño docente

El Minedu (2014) considera que el desempeño docente es una labor exigente, una acción reflexiva, autónoma y crítica; con capacidad de decidir y tomar decisiones oportunas.

Además, es una profesión dinámica y que está en constante relación con los estudiantes y con sus pares, con compromiso ético (p. 24).

Definición operacional de las variables.

Variable 1 (V1): Gestión educativa

Se definió la V1, para luego identificar las dimensiones, los indicadores, ítems los cuales se evaluó teniendo en cuanta la escala de Likert: estableciendo 30 ítems los encargados de evaluar las dimensiones de la V1: gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, los que se pueden visualizar en la tabla de Operacionalización, (ver anexo 7).

Variable 2 (V2): Desempeño docente

Se definió la V2, para luego identificar las dimensiones, luego los indicadores, ítems los cuales se evaluó con la escala de Likert: constituido por 28 reactivos, los que evaluaron las cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los que se pueden visualizar en la tabla de Operacionalización, (ver anexo 7).

Operacionalización de variables.

Las tablas de las dos variables, se pueden visualizar en el (Anexo 7)

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Concerniente a la población Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron como individuos o cosas con características comunes, que tienen una cuestión por resolver, la cual sería la interrogante del estudio. Para Bernal (2016) la población consiste en agrupar lo que conforma la indagación, llega a ser la principal causa de estudio o en otras palabras incluye agrupar muestras afines. Carrasco (2015) alegó que es ordenar y juntar los principales actores del espacio a indagar.

Debido a la situación que vive el país se tuvo dificultad para obtener una muestra mayor, se trabajó con una población integrada por 70 maestros de la I.E Fe y Alegría N° 26 del nivel primaria y secundaria, con una muestra censal.

Muestra.

La indagación realizo un censo, es decir encuestó a toda la población involucrada en el estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la compilación de información de las variables, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Técnica de recolección de datos

Para recopilar información se usó como instrumento el cuestionario, que fue previamente validado por el juicio de expertos. La encuesta es la manera que: se realiza y se utiliza un instrumento, tiene un grupo de reactivo cuya finalidad es conseguir datos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Instrumentos de recolección de datos

Para congregar la información de la indagación se usó el instrumento elaborado y validado, el cual fue aplicado en forma virtual, mediante el google form, y sus resultados llegaron en forma anónima al drive, para realizar el procedimiento. El Cuestionario se define como un formato escrito, mediante el cual se consigue información concerniente de lo que se quiere indagar (Sánchez, Reyes y Mejía,2018) (ver anexo 3)

Validez

Según Hernández et al. (2014) es la capacidad de un instrumento para medir en forma adecuada y pertinente lo se busca medir. Los instrumentos de medición deben demostrar confiablidad para considerar los resultados de la indagación válidos.

La validez de los instrumentos se realizó por el juicio de expertos, quienes consideraron que los instrumentos son aplicables. Así mismo, en la etapa de validación se revisó cuidadosamente de cada uno de los ítems del cuestionario, para dar validez del contenido se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1

Validación del instrumento de las variables gestión educativa y desempeño docente

Expertos	Nombres y apellidos	DNI	Resultado
1	Dr. Heraclio Raza Torres	20669226	Aplicable
2	Dra. Nelly Graciela Raza Torres	09427628	Aplicable
3	Dra. Mercedes María, Nagamine Miyashiro	20031516	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

Confiabilidad

Bernal (2010) aseguró que la confiabilidad es la consistencia de las puntuaciones logradas por los propios sujetos, cuando se les aplica en tiempos distintos el mismo cuestionario. Así mismo, fueron sometidos al alfa de Cron Bach para su confiabilidad, es una prueba utilizada por los investigadores para dar la fiabilidad al instrumento.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de gestión educativa y desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cron Bach	N° de elementos
Gestión educativa	0,942	30
Desempeño docente	0,962	28

En la tabla se muestra la fiabilidad del alfa de Cron Bach de gestión educativa de 30 elementos se obtuvo como resultado 0,942 y para la variable desempeño docente de 28 elementos fue 0,962 representa que existe una fuerte confiabilidad en ambas variables.

2.5 Procedimiento

El procedimiento que se utilizó para la recopilación de la información fue en primera instancia solicitar la carta de presentación a la UCV, luego se presentó dicho documento a la directora de la I.E Fe y Alegría N°26 Gaby Bravo Salazar, mediante una carta de autorización, después se envió el link de la encuesta al personal docente vía whats App, indicándole que la encuesta es anónima, se aplicó en forma virtual, mediante el google form, y sus resultados llegaron en forma automática al drive, para realizar el procedimiento, se

aplicó esté método por el aislamiento social que en la actualidad se vive a causa de una pandemia a nivel mundial debido al COVID - 19.

2.6. Método de análisis de datos

Para efectuar los estudios se elaboró en excel una data, luego de descargar la información del google form, se codificó de acuerdo a la escala y se halló la suma por dimensiones y el total por variables, procediendo al llenado de los datos al programa SPSS versión 25 para el análisis estadístico respectivo tanto descriptivo como inferencial, se utilizó el Rho Spearman para establecer las correlaciones entre variables; los hallazgos fueron representados en tablas y figuras para su posterior interpretación.

2.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando las peculiaridades de la institución y de sus miembros que lo conforman, consentimiento informado a cada uno de los participantes indicándole que es anónima y con autorización de la directora donde se lleva a cabo dicho trabajo. Así mismo, se respetó la propiedad intelectual de los autores que se citan como referencia.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Niveles de la variable gestión educativa y dimensiones

Niveles	Gestión educativa		Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	18	25.7	20	28.6	16	22.9	24	34.3	22	31.4
Regular	30	42.9	35	50.0	34	48.6	32	45.7	28	40.0
Eficiente	22	31.4	15	21.4	20	28.6	14	20.0	20	28.6
Total	*70*	*100,0*	*70*	*100,0*	*70*	*100,0*	*70*	*100,0*	*70*	*100,0*

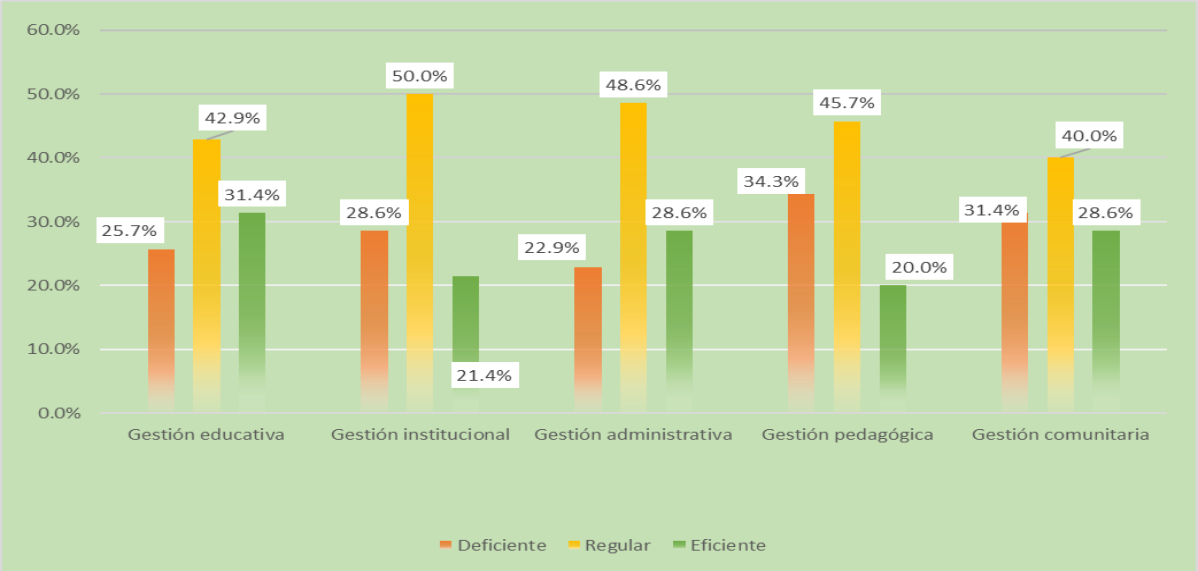


Figura 2. Niveles de percepción de la variable gestión educativa y dimensiones

En la figura 2 se percibe los resultados descriptivos de la variable gestión educativa con sus respectivas dimensiones, donde se indica que el 42.9% (30), se considera regular, y el 31.4% (22) eficiente, tenemos al 25.7% (18) es deficiente, se afirma que la gestión educativa en la I.E Fe y Alegría N°26 es regular. En relación de la gestión institucional el 50% (35) quiere decir que la mitad afirma que es regular, el 28.6% (20) se considerada deficiente y solo un 21.4 % eficiente, permite afirma que la gestiona institucional por parte de la directora es regular, debido a que no delega funciones. Referente a la dimensión gestión administrativa los resultados muestran el 48.6% (34) mostrándose regular y el 28.6% (20) eficiente, un 22.9% (16) deficiente, una de las causas es la forma como administra los recursos materiales y humanos, ya que no existe una comisión para llevar un mejor control de estos.

Con respecto a la dimensión Gestión pedagógica, el 45.7% (32) es regular, el 34.3% (24) es deficiente, mientras que el 20.0% (14) eficiente, solo la quinta parte aseveran que la gestión es eficiente, y se tiene que poner más énfasis en esta dimensión ya que es un pilar esencial para la educación, finalmente con relación a la dimensión Gestión comunitaria, que el 40.0% (28) se considera regular, el 31.4% (22) deficiente, mientras que el 28.6% (20) afirman que es eficiente. Estos resultados reflejan la poca participación de la comunidad en la gestión educativa.

En conclusión, después de analizar los resultados de la gestión educativa y sus dimensiones se deduce que la gestión educativa en la I.E Fe y Alegría N°26 tiene tendencia regular, ya que los directivos tienen que ser líderes y empáticos con su personal y motivarlos constantemente para su integración total.

Tabla 4

Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones.

Niveles	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	F0	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	20	28.6	18	25.7	24	34.3	22	31.4	25	35.7
Regular	35	50.0	28	40.0	26	37.1	30	42.9	25	35.7
Eficiente	15	21.4	24	34.3	20	28.6	18	25.7	20	28.6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

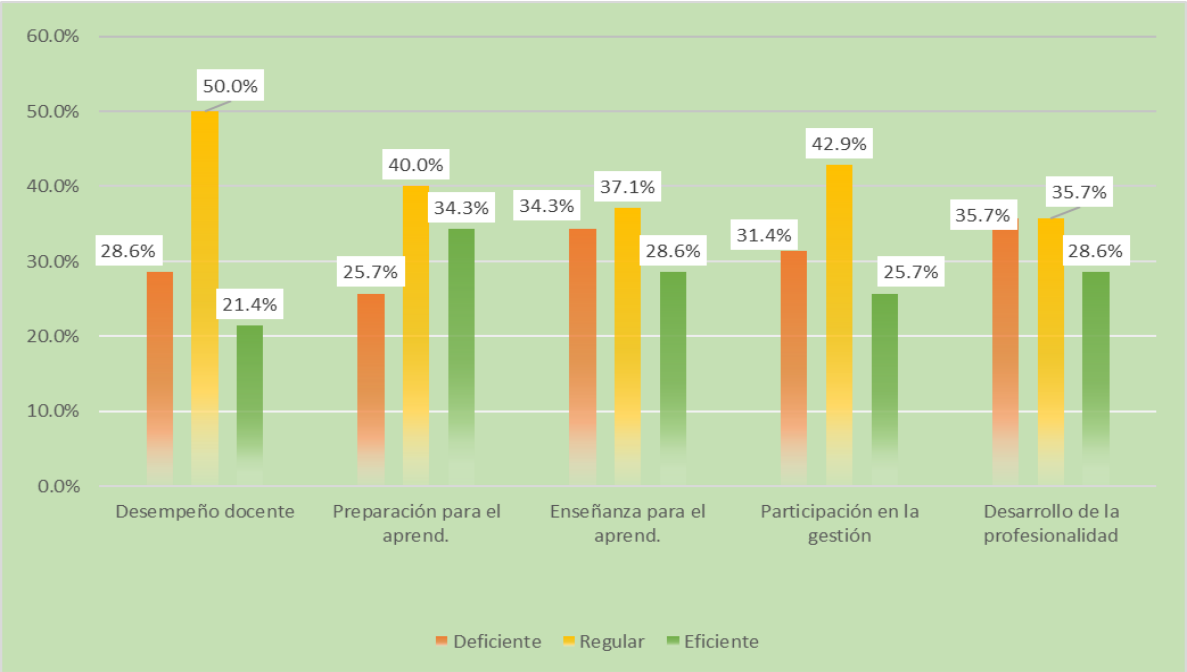


Figura 3. Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones.

En la figura 3, los participantes de la encuesta percibieron que el 50.0% (35) del desempeño docente es considerado regular, es decir la mitad de los docentes deben mejorar su desempeño en aras de contribuir al logro de los aprendizajes, el 28.6% (22) se considera deficiente, una situación que preocupa porque es casi una tercera parte de los docente con un bajo desempeño, en esta dimensión se tiene que tomar mediadas consideradas para mejor esté porcentaje, el 21.4% (15) es considerado como eficiente; en la dimensión Preparación para el aprendizaje, el 40.0%(28) se considera regular, el 25.7% (28) se considera deficiente, y el 34.3% (24) es considerado como eficiente; en esta dimensión se tiene la cuarta parte por mejorar la planificación del aprendizaje, que es indispensable para realizar una buena sesión de aprendizaje; la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, el 37.1%(26) se refleja regular, el 34.3% (24) deficiente, y el 28.6% es (20) considerado como eficiente, ahí también se observa deficiencias en la enseñanza que los docentes deben mejorar con capacitaciones; en la dimensión compromiso Participación en la gestión el 42.9% (30) se considera regular, el 31.4% (22) indica deficiente, y el 25.7% (18) se muestra como eficiente, en la dimensión compromiso Desarrollo de la profesionalidad el 35.7% (25) se considera regular, el 35.7% (25) deficiente y el 28.6% (20) es eficiente. Después de analizar los resultados de las dimensiones por separado del desempeño docente podemos inferir que el desempeño docente en la I.E Fe y Alegría tiene tendencia regular, el cual se debe mejorar.

3.2. Resultado de tablas de contingencia

Tabla 5

*Gestión educativa *Desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Gestión educativa	Deficiente	Recuento	9	7	2	18
		% del total	12,9%	10,0%	2,9%	25,7%
	Regular	Recuento	8	16	6	30
		% del total	11,4%	22,9%	8,6%	42,9%
	Eficiente	Recuento	3	12	7	22
		% del total	4,3%	17,1%	10,0%	31,4%
Total		Recuento	20	35	15	70
		% del total	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%

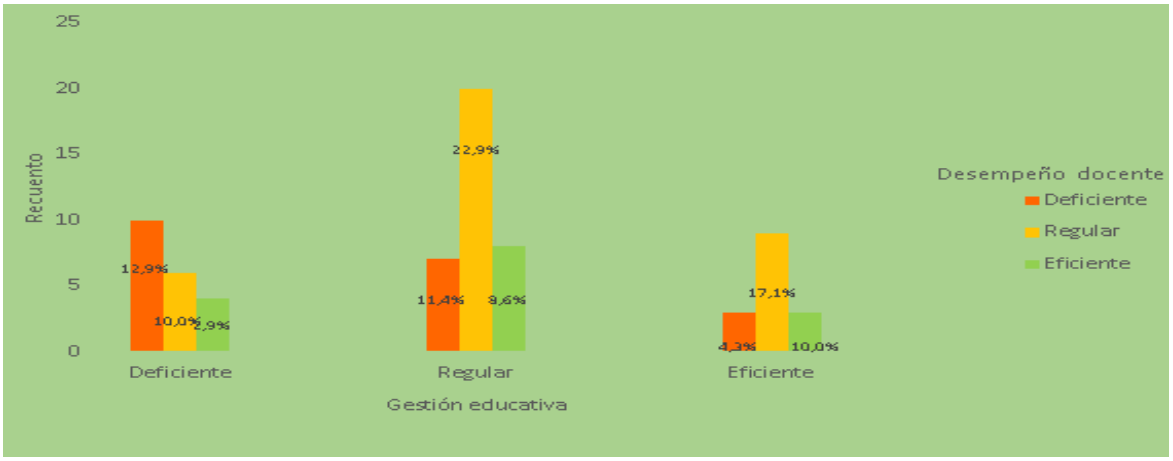


Figura 4. *Gestión educativa *Desempeño docente*

En la figura 4, se percibe, del total de 70 encuestados, el 42,9% (30) consideraron que la gestión educativa es regular, mientras que el desempeño docente es regular en un 50% (35); otro grupo afirman que el 22,9% la gestión educativa es regular y el desempeño docente también; el 17,1% sostiene que la gestión educativa es eficiente pero el desempeño docente es regular; también existe docentes que opinan que la gestión educativa es eficiente en un 12,9% y el desempeño docente es igualmente deficiente.

Tabla 6

*Gestión institucional*Desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
	Deficiente	Recuento	10	6	4	20
		% del total	14,3%	8,6%	5,7%	28,6%
Gestión institucional	Regular	Recuento	7	20	8	35
		% del total	10,0%	28,6%	11,4%	50,0%
	Eficiente	Recuento	3	9	3	15
		% del total	4,3%	12,9%	4,3%	21,4%
Total		Recuento	20	35	15	70
		% del total	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%

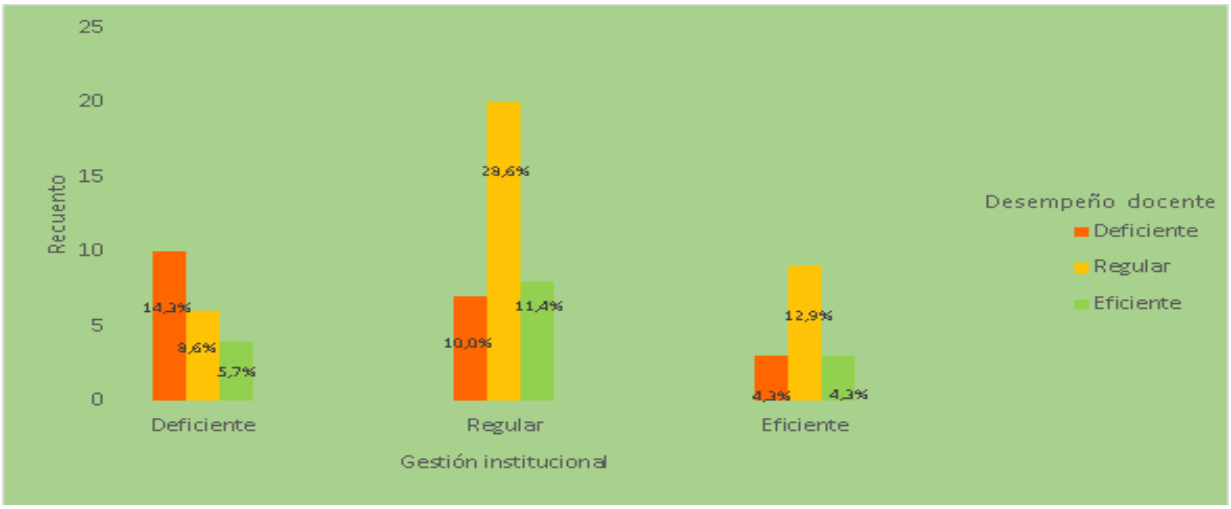


Figura 5. Gestión institucional*Desempeño docente

En la figura 5, se percibe, del total de 70 encuestados, el 50,0% (35) consideraron que la gestión institucional es regular, mientras que el desempeño docente es regular en un 50% (35); otro grupo afirman que el 28,6% la gestión institucional es regular y el desempeño docente también; el 14,3% sostiene que la gestión institucional y el desempeño docente es deficiente; también existe docentes que opinan que la gestión institucional es eficiente en un 12,9% y el desempeño docente es regular.

Tabla 7

*Gestión Administrativa*Desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
	Deficiente	Recuento	9	4	3	16
		% del total	12,9%	5,7%	4,3%	22,9%
Gestión Administrativa	Regular	Recuento	7	22	5	34
		% del total	10,0%	31,4%	7,1%	48,6%
	Eficiente	Recuento	4	9	7	20
		% del total	5,7%	12,9%	10,0%	28,6%
Total		Recuento	20	35	15	70
		% del total	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%

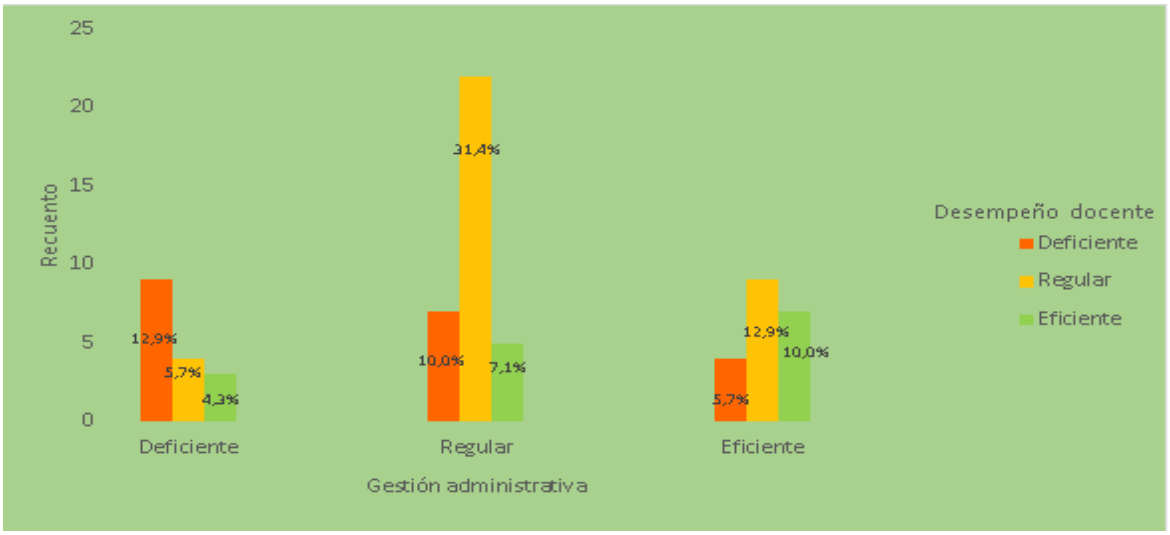


*Figura 6. Gestión Administrativa*Desempeño docente*

En la figura 6, se percibe, del total de 70 encuestados, el 48,6% (34) consideraron que la gestión administrativa es regular, mientras que el desempeño docente es regular en un 50% (35); otro grupo afirman que el 21,4% la gestión administrativa es regular y el desempeño docente también; el 12,9% sostiene que la gestión administrativa y el desempeño docente es deficiente; también existe docentes que opinan que la gestión administrativa es eficiente en un 12,9% y el desempeño docente es regular.

Tabla 8

*Gestión Pedagógica*Desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
	Deficiente	Recuento	9	13	2	24
		% del total	12,9%	18,6%	2,9%	34,3%
Gestión Pedagógica	Regular	Recuento	9	16	7	32
		% del total	12,9%	22,9%	10,0%	45,7%
	Eficiente	Recuento	2	6	6	14
		% del total	2,9%	8,6%	8,6%	20,0%
Total		Recuento	20	35	15	70
		% del total	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%

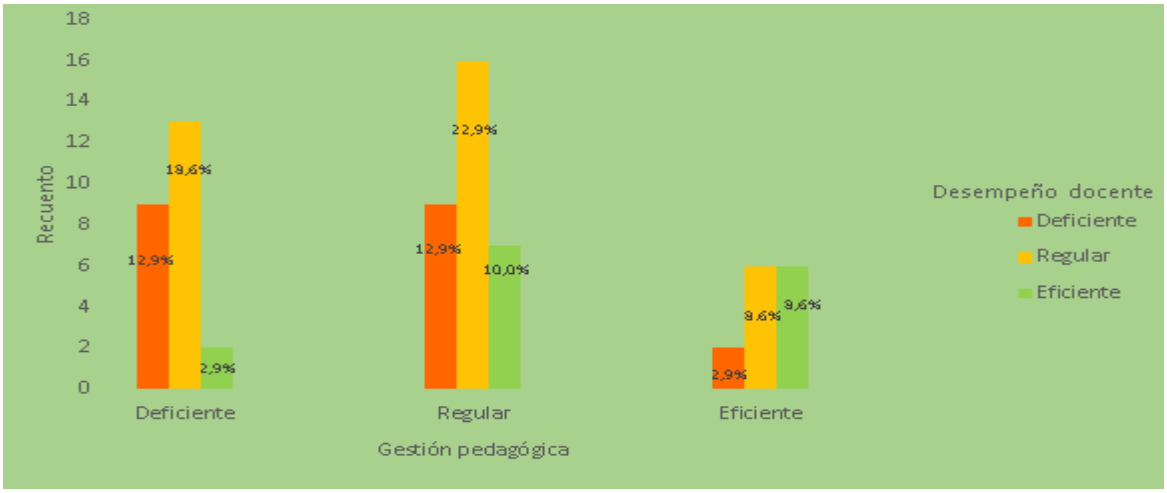


*Figura 7. Gestión Pedagógica*Desempeño docente*

En la figura7, se percibe, del total de 70 encuestados, el 45,7% (32) consideraron que la gestión pedagógica es regular, mientras que el desempeño docente es regular en un 50% (35); otro grupo afirman que el 22,9% la gestión pedagógica es regular y el desempeño docente también; el 18,6% sostiene que la gestión pedagógica es deficiente mientras que el desempeño docente es regular; también existe docentes que opinan que la gestión pedagógica es regular en un 12,9% y el desempeño docente es deficiente.

Tabla 9

*Gestión Comunitaria*Desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
	Deficiente	Recuento	7	9	6	22
		% del total	10,0%	12,9%	8,6%	31,4%
Gestión Comunitaria	Regular	Recuento	6	20	2	28
		% del total	8,6%	28,6%	2,9%	40,0%
	Eficiente	Recuento	7	6	7	20
		% del total	10,0%	8,6%	10,0%	28,6%
Total		Recuento	20	35	15	70
		% del total	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%

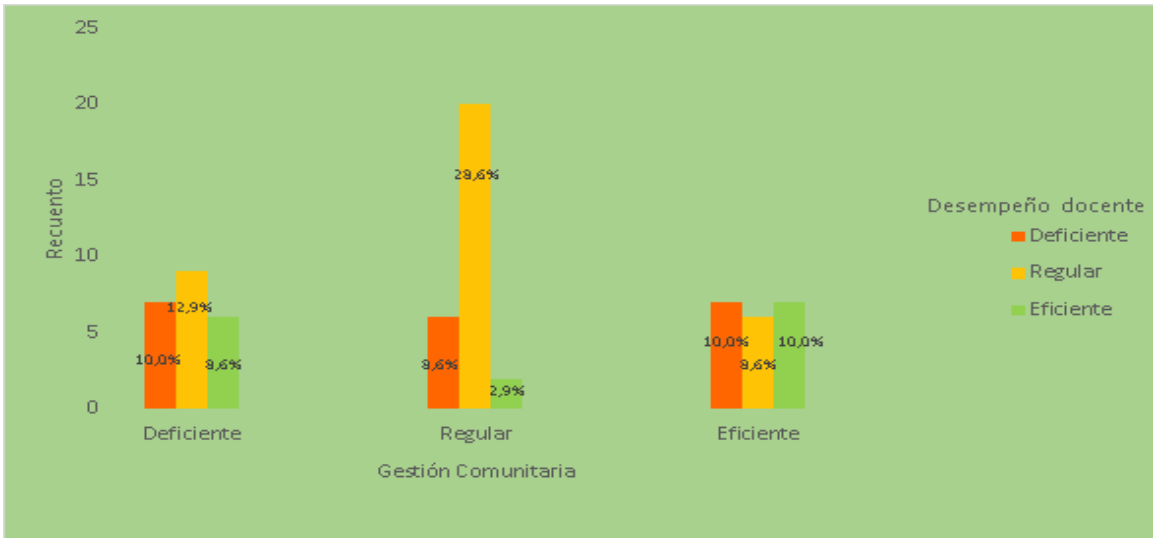


*Figura 8. Gestión Comunitaria*Desempeño docente*

En la figura 8, se percibe, del total de 70 encuestados, el 40,0% (28) consideraron que la gestión pedagógica es regular, mientras que el desempeño docente es regular en un 50% (35); otro grupo afirman que el 28,6% la gestión comunitaria es regular y el desempeño docente también; el 12,9% sostiene que la gestión comunitaria es deficiente mientras que el desempeño docente es regular; también existe docentes que opinan que la gestión comunitaria es eficiente en un 10,0% y el desempeño docente es eficiente.

3.3. Resultados correlacionales.

Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y las hipótesis alternas.

Ho: No Existe relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, S, J.L - 2020

Ha: Existe relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, S, J.L - 2020

Tabla 10

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión educativa * desempeño docente	,438**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica -1	Gestión institucional * desempeño docente	,445**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica -2	Gestión administrativa * desempeño docente	,465**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica -3	Gestión pedagógica* desempeño docente	,435**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica -4	Gestión comunitaria* desempeño docente	,425**	,000	70	Moderado

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, para demostrar la correlación de las variables Gestión educativa y Desempeño docente. Respecto a la hipótesis general se percibe que el Rho de Spearman = Rho 0,438 y la Significatividad-Bilateral p=0,000 < 0,05; lo que significa que se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Concluyendo que existe una asociación moderada entre las variables gestión educativa y desempeño docente en la IE Fe y Alegría N° 26.

En razón a la hipótesis específica-1 (Gestión institucional * desempeño docente) el nivel de correlación es moderada como se muestra en la tabla 5 donde (Rho 0,445) y (p-valor 0,000); se asevera que coexiste una relación indicadora ente (Gestión institucional * desempeño docente). Así mismo la Significatividad-Bilateral al ser 0,000 < 0,05 se acepta

la Ha y se rechaza la Ho. Concluyendo que coexiste una asociación moderada entre las dimensión institucional y desempeño docente en la IE Fe y Alegría N° 26.

En concordancia con la hipótesis específica -2 (Gestión administrativa * desempeño docente) el nivel de correlación es moderada como se muestra en la tabla 5 donde (Rho 0,465) y (p-valor 0,000); se afirma que coexiste una relación reveladora ente (Gestión administrativa * desempeño docente). Así mismo la Significatividad-Bilateral al ser 0,000 < 0,05 se acepta la Ha. y se objeta la Ho. Concluyendo que existe una asociación moderada entre las dimensiones gestión administrativa y el Desempeño docente en la IE Fe y Alegría N° 26.

En relación a la hipótesis específica -3 (Gestión pedagógica* desempeño docente), nivel de correlación es moderada como se muestra en la tabla 5 donde (Rho 0,435) y (p-valor 0,000); se confirma que coexiste una relación reveladora ente (Gestión institucional * desempeño docente). Así mismo la Significatividad-Bilateral al ser 0,000 < 0,05 se acepta la Ha. y se objeta la Ho. Concluyendo que existe una asociación moderada entre las dimensiones gestión pedagógica y el desempeño docente en la IE Fe y Alegría N° 26.

Relativo la hipótesis específica-4 (Gestión comunitaria* desempeño docente) nivel de correlación es moderada como se muestra en la tabla 5 donde (Rho 0,425) y (p-valor 0,000); se indicó que existe una relación reveladora ente (Gestión comunitaria * desempeño docente). Así mismo la Significatividad-Bilateral al ser 0,000 < 0,05 se acepta la Ha. y se objeta la Ho. Concluyendo que existe una asociación moderada entre las dimensiones gestión comunitaria y el desempeño docente en la IE Fe y Alegría N° 26.

Después de analizar la variable Gestión Educativa (GE) y Desempeño docente (DD), a través los resultados obtenidos en tablas y figuras con certeza se confirma que existe una asociación moderada y significativa entre: GE y DD y las dimensiones de GE con el DD.

IV. Discusión

Los resultados del presente capítulo fueron comparados con las conclusiones de los antecedentes y teorías contemplados, donde se contrastó que las realidades son distintas en cuanto a las dos variables trabajadas, pero demostraron su confiabilidad en su aplicación.

Según el objetivo general de la indagación, determinar la relación entre la Gestión educativa (GE) y el desempeño docente (DD) en la Institución Educativa Fe y Alegría N°26, S.J.L.-2020. Los resultados conseguidos en la tabla 3, concerniente a la Gestión educativa (GE) * desempeño docente (DD), se hallaron resultados descriptivos individuales de las variables con sus respectivas dimensiones donde se obtuvo como resultados que la gestión educativa es regular en un 42,9% (30); la gestión institucional 50,0%(35) regular; gestión administrativa 48,6%(34) regular; gestión pedagógica 45,7 %(32) regular y la gestión comunitaria 40,0%(28) regular, de lo descrito se afirma que la gestión educativa tiene una línea regular. Así mismo en la tabla 4 se visualiza variable DD donde se halló un 50.0% (35) afirmaron que es regular; en la preparación para los aprendizajes el 40.0% (28); en la enseñanza para el aprendizaje 37,1% (26) regular; la participación en la gestión 42,09% (30) regular y desarrollo de la profesionalidad 35,7(25) regular; en concordancia con lo detallado se asevera que la el DD es regular, en la tabla de contingencia nos corrobora los resultados antes mencionados; estos resultados son validados por la prueba de hipótesis general, reveló que coexiste una correlación moderada de ,438 y significativa según la Significatividad-Bilateral p-valor 0,000.

Estos datos al ser comparados con Chávez y Olivos (2019), los resultados permitieron demostrar que coexiste una relación significativa de r=0,877 con un nivel de significancia p=0,00 < 0,05 entre las dos variables mencionadas, la conclusión a la que arribaron fue, que coexiste una asociación alta entre gestión educativa y el desempeño docente, sin embargo, algunos indicadores son débil en la dimensión comunicación y forma de relacionarse. Con estos datos se afirma que la GE y el desempeño docente si se encuentran relacionado. Ubillús (2019) indica que existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, pero algunos de los indicadores de sus dimensiones poseen una débil correlación directa entre ellos. Cabe afirmar que a pesar de que los estudios realizados tuvieron coincidencias metodológicas, los resultados son distintos de un autor a otro. Passailaigue (2014) afirmó la relevancia de la gestión educativa, permite garantizar una calidad educativa y los procesos implicados en los aprendizajes durante la praxis docente.

Referente al objetivo 1, hallar la relación entre la Gestión institucional* desempeño docente. Se analizó por separado la dimensión gestión institucional – el desempeño docente, donde al comparar se observó, que los resultados son casi similares con un 50.0% (35) y 50,0 % (35) pertenecientes al rango regula; se reveló que coexiste una correlación moderada de ,445 y significativa según la Significatividad-Bilateral p-valor 0,000. Estos resultados se fundamentaron con Díaz (2017) en su investigación halló que el 41,2 % (17), la gestión educativa es regular, el 76,5 % (17) en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76,5 % (17) el desempeño docente es regular; el 52,9 % (17), el trabajo familia - comunidad es regular; el 47,1 % (17) el uso de la información es regular; y el 58,8 % (17) la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular. La Conclusión que arribaron después del análisis estadísco fue que la gestión educativa es regular al comparar estos resultados confirman la asociación que existe GI y DD, estos resultados son respaldados por UNESCO (2011) afirma GI es el modo como debe organizarse los integrantes del centro educativo para un buen funcionamiento.

Así mismo da pautas en los aspectos de estructura formal, organigramas, distribución del tiempo y espacio; la estructura no formal, como formas de relacionarse, estilos de prácticas cotidianas, todo ello conlleva al estilo de funcionamiento y éxito de la institución educativa. Además, Sañudo (2006) la gestión institucional puede verse como un proceso en el cual hay organización de ideas, sentimientos, conocimientos y relaciones entre individuos de un mismo grupo social que ayudaran a su propio conocimiento tanto personal como retroalimentativo.

Referente al objetivo 2, hallar la relación entre la a la Gestión administrativa * desempeño docente. Se analizó por separado la dimensión gestión administrativa – el desempeño docente, donde al comparar se observó, que los resultados son casi similares con un 48.6% (34) y 50,0 % (35) pertenecientes al rango regular; la prueba de hipótesis especifica 2, reveló que coexiste una correlación moderada de ,465 y significativa según la Significatividad-Bilateral p-valor 0,000. Estos resultados se fundamentan por Tapia (2017) en su trabajo concluyó que los docentes sindicalizados que laboran en primarias públicas generales, lo hacen con menores controles administrativos y menor número de evaluaciones del trabajo educativo por parte de sus directivos, además de que registran menores niveles de estudio y frecuentan menos cursos de formación continua que sus contrapartes no

sindicalizadas de las escuelas privadas. Además, García (2020) en la investigación realizada concluyó indicando la implicancia positiva de las variables Gestión educativa y la reforma magisterial, una alta relación al 0,735. Lo que significa que la reforma magisterial está directamente relacionada con la gestión educativa. Conforme a Portugal (2007) que la gestión está guiada por políticas nacionales, regionales, locales bajo un contexto determinado, con la finalidad de lograr los propósitos educacionales establecidos en Proyecto educativo nacional (PEN). El éxito de una institución se basa en el tipo de gestión, depende mucho quien lo dirige y como está integrado la comunidad educativa, la misión y visón debe ser clara y objetiva. La gestión debe tener una visión amplia con la finalidad de lograr los objetivos propuesto en proyecto educativo institucional, debe centrar en el logro de estos, usando diversas estrategias, planes. Se debe promover el trabajo colaborativo, trabajo por proyectos, la cooperación activa de la totalidad de los miembros de la escuela.

Referente al objetivo 3, hallar la relación entre la Gestión pedagógica* desempeño docente. Se analizó por separado la dimensión gestión pedagógica – el desempeño docente, donde al comparar se observó, que los resultados son casi similares con un 45.7% (32) y 50,0 % (35) pertenecientes al rango regular; la prueba de hipótesis específico3 reveló que coexiste una correlación moderada de ,435 y significativa según la Significatividad-Bilateral p-valor 0,000. Para fundamentar estos resultados se tiene a Ruiz (2016) concluyó que el docente A, su rendimiento es alto, tiene un destacado rendimiento en gestión de los aprendizajes. Por otro lado, el docente B, no tiene una buena gestión de los aprendizajes, esto se evidencia en los resultados y desconformidad de los estudiantes. El tercer grupo de docentes el C, son los conformistas, no participan en capacitaciones y tiene pésimo resultado de aprendizaje. Así, Sánchez (2020) concluyó y se recomendó que la institución debe implementar nuevas estrategias y acciones pedagógicas con características innovadoras para el perfeccionamiento de los aprendizajes en la institución educativa, partiendo del uso de un nuevo proceso constructivista en las aulas de clases hasta la aplicación de nuevos parámetros educativos. Tapia y típula (2016) estos autores aseveran que los docentes tienen diversas maneras y estilos de enseñanza producto de su formación como docente, la praxis y la auto reflexión de su ejercicio como maestro, que busca mejorar su labor pedagógica.

Concerniente el objetivo específico 4, hallar la relación entre la Gestión comunitaria * desempeño docente. Se analizó por separado la dimensión gestión comunitaria – el desempeño docente, donde al comparar se observó, que los resultados son casi similares con un 40.0% (28) y 50,0 % (35) pertenecientes al rango regular; estos resultados son corroborados con la prueba de hipótesis específico 4 que reveló que coexiste una correlación moderada de ,425 y significativa según la Significatividad-Bilateral p-valor 0,000.

Estos resultados se fundamentan con Guevara y Valles (2016) quienes concluyeron que para solucionar el problema de la calidad educativa es necesario la intervención de todos los comprometidos en el proceso educativo, cada uno debe asumir el rol que le corresponde, con responsabilidad, compromiso y ética. Efectivamente en el campo educativo se necesita involucrar a todos (as), cada uno debe asumir el rol que le corresponde en aras de la mejora educativa. En la misma línea el Minedu (2016) sostiene que la gestión educativa es un proceso, dinámico, participativo y creativo, donde el director utiliza sus potencialidades, recursos para lograr cambios en la institución educativa que dirige.

V. Conclusiones

Primera: se realizó la constatación de la hipótesis general donde se demostró que coexiste una correlación moderada Rho = 0. 438** Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la gestión educativa y desempeño docente. Esto se fundamentó en que la gestión educativa fue percibida como regular en un 42.9% del total de docentes y el 50.0% declara que el desempeño docente también es regular. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables I y II.

Segunda: en correspondencia con la HE1: se demostró que coexiste una correlación moderada Rho = 0. 445** Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la gestión institucional y desempeño docente. Esto se fundamentó en que la gestión institucional fue percibida como regular en un 50.0% del total de docentes y el 50.0% declara que el desempeño docente también es regular. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica 1.

Tercera: con la HE2: se demostró que coexiste una correlación moderada Rho = 0. 465** Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la gestión institucional y desempeño docente. Esto se fundamentó en que la gestión administrativa fue percibida como regular en un 48.6% del total de docentes y el 50.0% declara que el desempeño docente también es regular. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica 2.

Cuarta: se tiene la HE3: se demostró que coexiste una correlación moderada Rho = 0. 435** Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la gestión institucional y desempeño docente. Esto se fundamentó en que la gestión pedagógica fue percibida como regular en un 45.7% del total de docentes y el 50.0% declara que el desempeño docente también es regular. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica 3.

Quita: con la HE4: se demostró que coexiste una correlación moderada Rho = 0. 425** Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la gestión institucional y desempeño docente. Esto se fundamentó en que la gestión comunitaria fue percibida como regular en un 40.0% del total de docentes y el 50.0% declara que el desempeño docente también es regular. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica.

VI. Recomendaciones

Primera: en concordancia con los resultados logrados, conocedor que el desempeño docente se asocia de manera regular con la gestión educativa, se recomienda a la directora coordinar con la oficina central de Fe y Alegría, en el área pedagógica, para que realicen capacitaciones continuas para todos los docentes y no solo para los coordinadores de áreas y grados.

Segunda: a la Congregación de Hermanos Cristianos se recomienda implementar y ejecutar programas para el mejoramiento de la gestión educativa, contratando especialistas en el tema, con la finalidad de mejorar las habilidades directivas y el servicio educativo.

Tercera: a la plana jerárquica de la institución, debe crear talleres de fortalecimiento pedagógico para los docentes y directivos constantemente con el propósito de mejorar la calidad educativa. Así mismo, es recomendable implementar el reconocimiento y la motivación a los docentes a través de diplomas, resoluciones y que estos se realicen en actos públicos, para reconocer sus esfuerzos en la participación de diferentes actividades y generar el realce de la institución.

Cuarta: a la directora, se le recomienda planificar, coordinar, organizar y administrar adecuadamente los recursos de la institución, con la finalidad que alcance para toda la comunidad educativa y dure todo el año escolar, favoreciendo el desarrollo de los alumnos.

Quita: a los directivos y docentes, se recomienda elaborar proyectos educativos que involucren activamente a los integrantes de la escuela, promoviendo talleres interactivos con diversos temas y/o actividades de interés global e innovadores.

Referencias

Arellano, G. (2017). *Gestion Educativa en centros educativos de primera infancia.* Caracas: Impresos Minipres C.A.

Avalos, R., Jara, A., & Sánchez, J. (2017). The teaching performance in the national university of Chimborazo according to the applied servqual model, as way of satisfaction of the students. Didasc @ lia Magazine: Didactics and Education, 8(3), 1–12

Ávila, M. & et al. (2019). Construction and validation of an instrument for the assessment of teaching performance in the execution of a didactic sequence. *Revista de Investigación en Educación***,** 17 (2), p. 122-142

Barbón, O. y Fernández, J. (2018). The role of strategic educational management in knowledge management, science, technology, and innovation in higher Education, *Sciencie Direct,* 19(1), p. 51-55

Barrios, C. (2018). Educational Management based on a quality system in higher educational institutions. University Teaching Magazine, 19(1), 53–73.

Botero, C. (2007). Cinco tendencias en la gestion educativa. *Politecnica*, 17-31.

Carrasco, D. (2015). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos

Carrillo, S. (2002). Educational management in some documents of ministry of education. *Minedu*, 1-19.

Cegarra, J. (2012) *Métodos de investigación*. Díaz de s santos.

Centro de estudios educativos (2013). Estándares para la educación básica Experiencia de mejora continua en escuelas mexicanas del nivel básico, con base en estándares curriculares, de desempeño docente y gestión escolar. (2017). *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(1), 23–72.

Chapilliquen, A (2018). *Gestión educativa en la práctica docente de la I.E. Fe y Alegría N° 37, San Juan de Lurigancho 2017* [tesis de maestría, universidad Cesar vallejo]. https://bit.ly/2KSuwtF

Chávez, M. y Olivos Sánchez M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018. [Tesis de maestría de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. https://url2.cl/HZda6

Cordero, G y González, C (2016). Análisis del modelo de evaluación del desempeño docente en el marco de la reforma educativa mexicana. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24(46).

Correa, S., Correa, A. & Álvarez, A. (2012.). La gestión educativa un nuevo paradigma. *Fundación Universitaria Luis Amigó.* P.2- 47

Cortés, C. (2014). Educación Management as Rationalization of Neoliberal Model. *Magazine of the Faculty of Education Antonio Nariño University*, 6(11), 87–97

Cuellar, Y. (2013). Teacher training: Essential elements, *Revistas.usc.edu.co*, 2(6), p. 51-59.

Díaz, S. (2017). Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016

Estela, T (2018). Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel [tesis de maestría, universidad Cesar vallejo]. https://bit.ly/3feVj0Z

Faria, A., Reis, P. & Peralta, H. (2016). Teacher education: ¿continuous education or post-graduate education? The perspective of teachers and leaders. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296 DOI: http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489

Hansen, D. (1999). Conceptions of Teaching and their Consequences. Changing Schools/Changing Practices: Perspectives on Educational Reform and Teacher Professionalism. Lovaina: Garant.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. Ed.). McGraw-Hill.

García, B (2020). Implicancia de la Reforma Magisterial en la Gestión Educativa en la IE 7106 Villa Limatambo Lima 2019 tesis de maestría, universidad Cesar vallejo]. https://bit.ly/2L8kftz

Gomez, L., & Macedo, J. (2011). Hacia una mejor calidad de la gestión peruana educativa en el siglo XXI.*Investigacion educativa*, 39-49.

Guzman, J. (2016). *What and How to Assess Teacher's Performance? A Proposal.* Mexico: USIL.

Marchesi, U. (2007). On the well-being of teachers: Competences, emotions and values. Madrid: Alianza Editorial.

Márquez, J. (2017). The teacher performance in the collaborative development in network of educational software. *Professional Pedagogy*, 15(2), 197–210.

Martínez, G. Guevara, A., & Valles, M. (2016). Teaching performance and educational quality. *Educational. Ra Ximhai*, 12(6), 123–134.

Martínez, M. & Guevara A. (2015). Teacher performance evaluation. *Revista Ra Ximhai*, 15 (4), p. 1-13.

Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. https://bit.ly/3cc79r7

MINEDU. (2017). *¿Qué es la evaluación del desempeño docente?* Lima: Peru Educa.

Mora, D. (2009). Purpose and importance of educational management. *Revista Integra Educativa.*

Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Knowledge, Science and Libertas*, 14(2), 283–294. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893

Passailaigue, R. (2014). La calidad de la gestión educativa. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 1 (1), p.1-21

Peña, A. (2002). Análisis del Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito. *OEI*.

Ponce, Z. (2005). Pedagogical professional performance. *Ciencias Pedagogicas*.

Pérez, O. (2016). Educational Management. *CIEC*, 1-22.

Portugal, J. (2007). Educational Management: A Vision towards Teacher Training. *DIALNET*, 33-40.

Pino, R., & Aguilar, M. (2013). Emotional Intelligence as an Educational Management Tool to Enhance Student Leadership from Economic Administrative and Technical Areas. *Administration Notebooks*, 29(50), 132–141.

Raffino, M. (2020). Concepto de Gestion Educativa. *Concepto.de*, 3-6.

Rosario, A (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016* [tesis de maestría, universidad Nacional de San Marcos] https://bit.ly/2YGcIdt

Rico, A. (2016). Educational management: Towards the optimization of the teacher training in higher education in Colombia. *Información de la revista.* 12(1), p. 1-17.

Ruiz, L (2016). Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013 [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://bit.ly/2W1Ewaq

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.

Sánchez, J (2020). Gestión educativa y la deserción escolar de la Escuela "José Joaquín de Olmedo", Ecuador, 2019 [tesis de maestría, universidad Cesar vallejo]. https://bit.ly/3c1prLk

Sañudo, L. (2006). Management transformation: educational. Between conflict and power. *Funlam*

Tapia, L (2017). Sindicalismo magisterial y desempeño docente en México. Una aproximación empírica. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 47(2), 85–114.

Tapia, V. & Típula, F. (2016). Teaching performance and pedagogical beliefs of the university Teacher in the University Toribio Rodríguez of Mendoza of Amazonas – Perú. *Scielo Perú, 8* (2). P. 72-80

Torres, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con las prácticas docentes en instituciones educativas emblemáticas.*Puno: Comuni@ccion .

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. https://bit.ly/2SMIh1t

Universidad de Costa Rica (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America, *Revista Educación*, 42 (2), p.1-5. DOI: https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033

Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura*, [tesis de maestría, universidad Piura].

Valdés, H (2016). Evaluación del Desempeño docente. https://bit.ly/2Wr0vq0

Zetina, C., Magaña, D., Avendaño, K. (2017). Enseñanza de las competencias de investigación: un reto en la gestión educativa. *Revista científica pedagógica Atenas*, 1 (37), p,1-14

Anexo 1

Colegio de Acción Conjunta Iglesia-Estado
Colegio Fe y Alegría Nº 26
Congregación de Hermanos Cristianos

PERÚ Ministerio de Educación

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05
UGEL 05
San Juan de Lurigancho - El Agustino

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Arriba Perú, 02 de julio del 2020

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor:
Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo – Filial - Lima – Norte

ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación de la Br. Magali Valeria Rosas Laguna.

Me es grato dirigirme a su digna Autoridad para saludarlo muy cordialmente a nombre de la Comunidad Educativa Fe y Alegría N° 26 del distrito de SJL, y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Br. Magali Valeria Rosas Laguna, la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N° 26, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020,** lo hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi personal consideración y mi estima personal.

Atentamente,

I.E. FE Y ALEGRIA 26 – DIRECCIÓN

Lic. Gaby Bravo Salazar
DIRECTORA

Av. Naciones Unidas 37-A – AA.HH. Arriba Perú- Canto Grande- S.J.L. – Lima
Teléf.: 401-5446 E-mail: feyalegria26@gmail.com

Anexo 2

Matriz de Consistencia: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Fe y Alegría N° 26", San Juan de Lurigancho, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, San Juan de Lurigancho 2020? **Problemas específicos** ¿Cuál es la relación entre la dimensión Gestión institucional y el desempeño docente? ¿Cuál es la relación entre la dimensión Gestión administrativa y el desempeño docente? ¿Cuál es la relación entre la dimensión Gestión pedagógica y el desempeño docente?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, San Juan de Lurigancho 2020. **Objetivos específicos.** Hallar la relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente. Hallar la relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente. Hallar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente. Hallar la relación entre la dimensión gestión	**Hipótesis general** Existe relación entre la Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa Fe y Alegría N°26, San Juan de Lurigancho 2020. **Hipótesis específicas** Existe relación entre la dimensión gestión institucional y el desempeño docente. Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente. Existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente.	**Variable 1 Gestión educativa**				
			DIMENSIÓN	**INDICADORES**	**ÍTEMS**	**ESCALAS Y VALORES**	**NIVEL Y RANGO**
			Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica	Participación. Proyectos institucionales. Reglamento interno MOF Comisiones de trabajo. Comunicación Recursos económicos. Materiales educativos. Calendarización. Potencial humano. Monitoreo. Supervisión Cumplimiento de normas Estrategias de enseñanza.	1,2,3,4, 5,6,7 8,9,10,11, 12,13,14 15,16,17, 18,19,20, 21,22	Escala Ordinal (1) Nunca (2) casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (30-60) Regular (61-90) Bueno (91-120) Excelente (120-150)

¿Cuál es la relación entre la dimensión Gestión comunitaria y el desempeño docente?	comunitaria y el desempeño docente.	Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y el desempeño docente.	Gestión comunitaria	Teorías constructivistas Material didáctico. Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Programación anual y UA. Aliados estratégicos. Participación. Iniciativa Innovación al servicio trabajo	23,24,25, 26,27,28, 29,30		
			VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 2: Desempeño docente				
			DIMENSIÓN	**INDICADORES**	**ÍTEMS**	**ESCALAS Y VALORES**	**NIVEL Y RANGO**
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Conocimiento y comprensión -Características evolutivas -Programación curricular -Necesidades e intereses -Conocimiento actualizado -Estrategias didácticas -Actitudes y necesidades	1,2,3,4, 5,6,7, 8 9,10,11,12,	Escala Ordinal (1) Nunca (2) casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (27-51) Regular (52-75) Bueno (76 -99) Excelente (100-125)

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Estrategias -Teorías constructivistas -Resolución de problemas -Material didáctico para la enseñanza aprendizaje. - Uso de materiales por estudiantes -Ambiente -Evaluación -Reforzamiento -Cumplimiento de las metas y objetivos de la institución - Clima democrático -Gestión -Proyectos -Fomentación de trabajo -Prácticas de enseñanza -Retos de una educación Capacitaciones Ética Disposición	13,14,15,16, 17,18,19,20,21,22 23,24,25,26,27		

Anexo 3

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre la gestión educativa, con fines de investigación; es de CARÁCTER ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

Lea atentamente y elija una alternativa y marque con una equis (X).

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N °	**Dimensiones e indicadores**	**Valoración**				
	Gestión Institucional	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.					
4	La dirección promueve el conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la institución educativa.					
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo.					
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.					

7	La dirección promueve el cumplimiento del uso efectivo de las horas pedagógicas.					
Gestión Administrativa						
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Gestión Pedagógica						
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Trabajan con el enfoque de competencias.					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					

20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
Gestión Comunitaria						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre el desempeño docente, con fines de investigación; es de CARÁCTER ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

Lea atentamente y elija una alternativa y marque con una equis (X).

Nunca	Casi Nunca	A veces	casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N °	**Dimensiones e indicadores**	**Valoración**				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Conoce las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
3	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
4	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.					
5	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.					
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
7	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
8	Selecciona actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
9	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en toda su sesión de aprendizaje.					
12	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
13	Propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.					
14	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participa en la gestión del PEI brindando aporte para su mejoramiento.					
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
23	Recibe capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respeta la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Instrumento de la variable 1: Gestión educativa.

Ficha técnica:

Nombre	Gestión educativa
Autoras	Br. Chávez Albarrán María del Rosario. Br. Olivos Sánchez María Isabel.
Año de elaboración	2019
Adaptado por	Magali Valeria, Rosas Laguna
Año de adaptación	2020
Objetivo	Determinar el nivel de la gestión educativa.
Lugar de aplicación	Fe y Alegría N°26, UGEL 05
Forma de aplicación	Colectiva
Duración de la Aplicación	20 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es un cuestionario individual de 30 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.
Dimensiones a evaluar	Gestión institucional, Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunitaria.

Instrumento de la variable 2: Desempeño docente

Ficha técnica:

Nombre	Desempeño docente
Autoras	Br. Chávez Albarrán María del Rosario. Br. Olivos Sánchez María Isabel.
Año de elaboración	2019
Adaptado por	Br. Magali Valeria, Rosas Laguna
Año de adaptación	2020
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño docente.
Lugar de aplicación	Fe y Alegría N°26, UGEL 05
Forma de aplicación	Colectiva
Duración de la Aplicación	20 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es un cuestionario individual de 28 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.
Dimensiones a evaluar	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N° 26", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

N °	Dimensiones e indicadores	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Gestión Institucional	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	Si		Si		Si		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	Si		Si		Si		
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	Si		Si		Si		
4	La dirección promueve el conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la institución educativa.	Si		Si		Si		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo.	Si		Si		Si		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	Si		Si		Si		
7	La dirección promueve el cumplimiento del uso efectivo de las horas pedagógicas.	Si		Si		Si		
	Gestión Administrativa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	Si		Si		Si		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	Si		Si		Si		

10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	Si		Si		Si		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	Si		Si		Si		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	Si		Si		Si		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	Si		Si		Si		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	Si		Si		Si		
Gestión Pedagógica		**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	Si		Si		Si		
17	Trabajan con el enfoque de competencias.	Si		Si		Si		
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	Si		Si		Si		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	Si		Si		Si		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	Si		Si		Si		
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	Si		Si		Si		
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	Si		Si		Si		

Gestión Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	Si		Si		Si		
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	Si		Si		Si		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	Si		Si		Si		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	Si		Si		Si		
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	Si		Si		Si		
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. **Nagamine Miyashiro Mercedes María** **DNI: 20031516**

Especialidad del validador: Dra. En Educación

SMP, 10 de junio del 2020

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N° 26", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.	Si		Si		Si		
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.	Si		Si		Si		
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.	Si		Si		Si		
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.	Si		Si		Si		
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.	Si		Si		Si		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.	Si		Si		Si		
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.	Si		Si		Si		
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	Si		Si		Si		
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.	Si		Si		Si		
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.	Si		Si		Si		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	

11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.	Si		Si		Si		
12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejora la calidad educativa en la I.E.	Si		Si		Si		
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	Si		Si		Si		
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.	Si		Si		Si		
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.	Si		Si		Si		
	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Si		Si		Si		
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.	Si		Si		Si		
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.	Si		Si		Si		
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.	Si		Si		Si		
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.	Si		Si		Si		
21	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								

23	Recibe capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	Si		Si		Si		
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	Si		Si		Si		
26	Respeta la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	Si		Si		Si		
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	Si		Si		Si		
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. **Nagamine Miyashiro Mercedes María** **DNI: 20031516**

Especialidad del validador: Dra. En Educación

SMP, 10 de Junio del 2020

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N° 26", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

N °	Dimensiones e indicadores	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Gestión Institucional	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	Si		Si		Si		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	Si		Si		Si		
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	Si		Si		Si		
4	La dirección promueve el conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la institución educativa.	Si		Si		Si		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo.	Si		Si		Si		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	Si		Si		Si		
7	La dirección promueve el cumplimiento del uso efectivo de las horas pedagógicas.	Si		Si		Si		
	Gestión Administrativa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	Si		Si		Si		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	Si		Si		Si		
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	Si		Si		Si		

11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	Si		Si		Si		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	Si		Si		Si		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	Si		Si		Si		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	Si		Si		Si		
Gestión Pedagógica		**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	Si		Si		Si		
17	Trabajan con el enfoque de competencias.	Si		Si		Si		
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	Si		Si		Si		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	Si		Si		Si		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	Si		Si		Si		
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	Si		Si		Si		
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	Si		Si		Si		
Gestión Comunitaria		**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	Si		Si		Si		

24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	Si		Si		Si		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	Si		Si		Si		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	Si		Si		Si		
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	Si		Si		Si		
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Nely Graciela Raza Torres **DNI: 09427638**

Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación.

San Juan de Lurigancho, 8 de junio del 2020

[1] **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Nely R.
NELY GRACIELA RAZA TORRES
DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
DNI: 09427638

Firma el experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N° 26", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.	Si		Si		Si		
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.	Si		Si		Si		
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.	Si		Si		Si		
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.	Si		Si		Si		
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.	Si		Si		Si		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.	Si		Si		Si		
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.	Si		Si		Si		
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	Si		Si		Si		
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.	Si		Si		Si		
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.	Si		Si		Si		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.	Si		Si		Si		

12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejora la calidad educativa en la I.E.	Si		Si		Si		
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	Si		Si		Si		
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.	Si		Si		Si		
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.	Si		Si		Si		
	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Si		Si		Si		
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.	Si		Si		Si		
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.	Si		Si		Si		
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.	Si		Si		Si		
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.	Si		Si		Si		
21	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								

23	Recibe capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	Si		Si		Si		
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	Si		Si		Si		
26	Respeta la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	Si		Si		Si		
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	Si		Si		Si		
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia_____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Nely Graciela Raza Torres DNI: 09427638

Grado y Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación.

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 8 de junio del 2020

Nely R.
NELY GRACIELA RAZA TORRES
DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
DNI: 09427638

Firma el experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N° 26", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

N °	Dimensiones e indicadores	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Gestión Institucional	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	Si		Si		Si		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	Si		Si		Si		
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	Si		Si		Si		
4	La dirección promueve el conocimiento del manual de organizaciones y funciones de la institución educativa.	Si		Si		Si		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo.	Si		Si		Si		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	Si		Si		Si		
7	La dirección promueve el cumplimiento del uso efectivo de las horas pedagógicas.	Si		Si		Si		
	Gestión Administrativa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	Si		Si		Si		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	Si		Si		Si		

10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	Si		Si		Si		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	Si		Si		Si		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	Si		Si		Si		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	Si		Si		Si		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	Si		Si		Si		
Gestión Pedagógica		**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	Si		Si		Si		
17	Trabajan con el enfoque de competencias.	Si		Si		Si		
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	Si		Si		Si		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	Si		Si		Si		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	Si		Si		Si		
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	Si		Si		Si		
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	Si		Si		Si		

Gestión Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	Si		Si		Si		
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.	Si		Si		Si		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	Si		Si		Si		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	Si		Si		Si		
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	Si		Si		Si		
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Heraclio Facundo Raza Torres **DNI: 20669226**

Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación. Especialista: Metodólogo en investigación.

San Juan de Lurigancho 8 de junio del 2020

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HERACLIO FACUNDO RAZA TORRES
DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
DNI: 20669226

Firma del Experto Informante.

QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N°26", SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.	Si		Si		Si		
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.	Si		Si		Si		
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.	Si		Si		Si		
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.	Si		Si		Si		
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.	Si		Si		Si		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.	Si		Si		Si		
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.	Si		Si		Si		
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	Si		Si		Si		
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.	Si		Si		Si		
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.	Si		Si		Si		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.	Si		Si		Si		

12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejora la calidad educativa en la I.E.	Si		Si		Si		
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	Si		Si		Si		
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.	Si		Si		Si		
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.	Si		Si		Si		
	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Si		Si		Si		
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.	Si		Si		Si		
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.	Si		Si		Si		
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.	Si		Si		Si		
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.	Si		Si		Si		
21	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	Si		Si		Si		
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	Si		Si		Si		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
23	Recibe capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	Si		Si		Si		

24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	Si		Si		Si		
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	Si		Si		Si		
26	Respeta la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	Si		Si		Si		
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	Si		Si		Si		
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Heraclio Facundo Raza Torres DNI: 20669226

Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación. Especialista: Metodólogo en investigación.

San Juan de Lurigancho, 8 de junio del 2020

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Confiabilidad del instrumento de gestión educativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,942	30

Estadísticos total - elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cron Bach si se elimina el elemento
VAR00001	74.5667	381.909	.548	.940
VAR00002	75.8333	379.937	.568	.940
VAR00003	76.3667	368.378	.685	.939
VAR00004	75.3333	381.747	.438	.942
VAR00005	76.1000	358.438	.785	.937
VAR00006	76.5333	389.430	.370	.943
VAR00007	75.8333	375.109	.531	.941
VAR00008	74.7333	390.202	.379	.942
VAR00009	74.0333	398.102	.344	.942
VAR00010	76.0000	374.828	.549	.941
VAR00011	76.3000	367.045	.696	.938
VAR00012	74.8667	378.395	.581	.940
VAR00013	74.9667	371.895	.632	.939
VAR00014	75.8000	367.062	.727	.938
VAR00015	75.7667	371.909	.772	.938
VAR00016	75.8000	367.062	.727	.938
VAR00017	75.7667	371.909	.772	.938
VAR00018	74.8667	378.395	.581	.940
VAR00019	74.9667	371.895	.632	.939
VAR00020	75.8000	367.062	.727	.938
VAR00021	75.7667	371.909	.772	.938
VAR00022	74.8667	378.395	.581	.940
VAR00023	74.9667	371.895	.632	.939
VAR00024	75.8000	367.062	.727	.938
VAR000 25	74.8667	378.395	.581	.940
VAR00026	74.9667	371.895	.632	.946
VAR00027	75.8000	367.062	.727	.940
VAR00028	75.7667	371.909	.772	.942
VAR00029	74.8667	378.395	.581	.940
VAR00030	74.9667	371.895	.632	.942

Tabla 2
Confiabilidad del instrumento desempeño docente

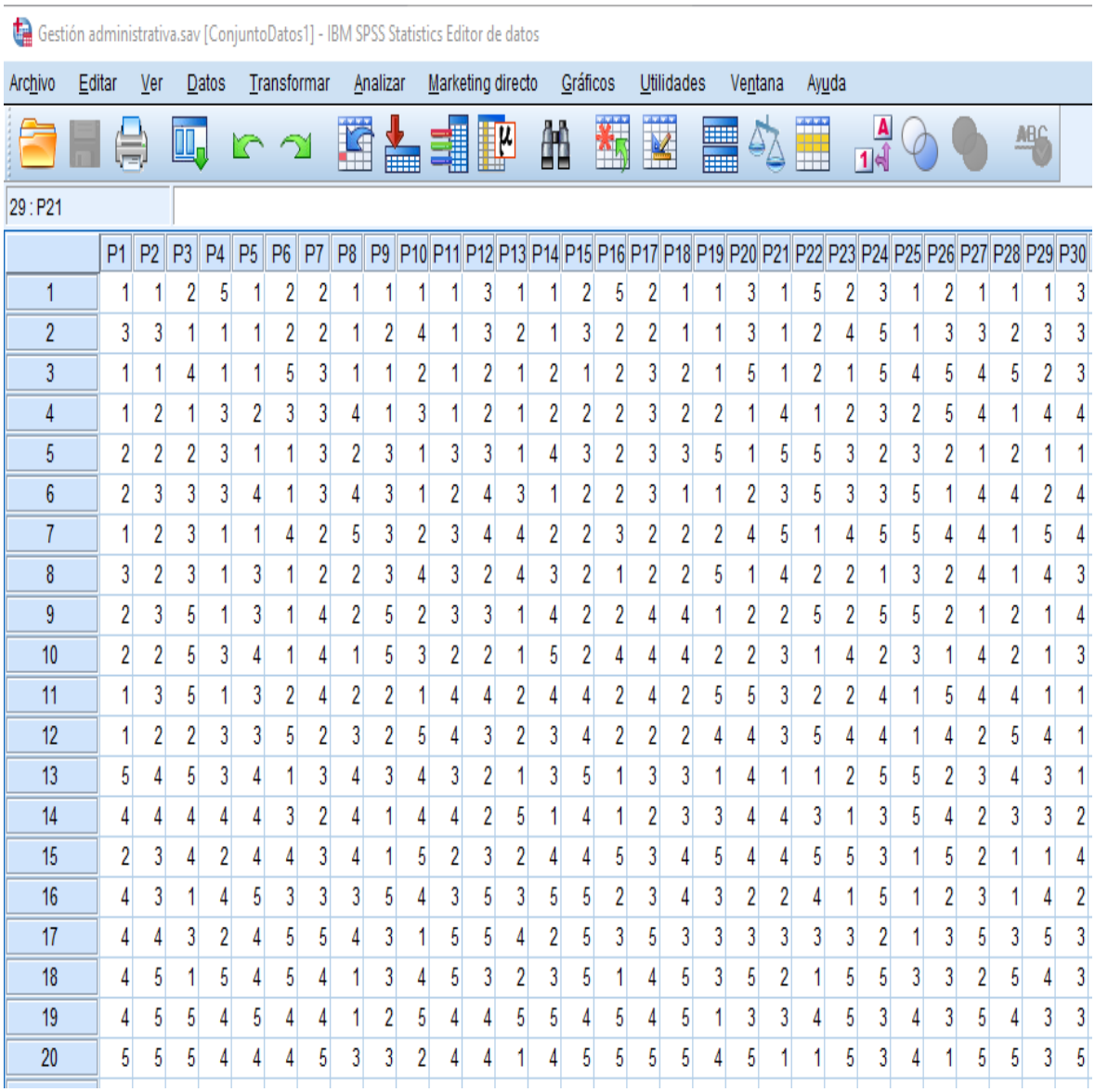
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
.962	28

Estadísticos total - elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cron Bach si se elimina el elemento
VAR00001	68.7333	349.306	.726	.960
VAR00002	68.9000	370.231	.354	.964
VAR00003	68.8333	361.730	.649	.961
VAR00004	68.4333	352.944	.795	.959
VAR00005	68.0333	353.757	.741	.960
VAR00006	68.5333	351.499	.874	.959
VAR00007	68.1333	345.016	.833	.959
VAR00008	67.9667	352.240	.781	.959
VAR00009	67.2333	356.530	.629	.961
VAR00010	66.9000	361.334	.673	.961
VAR00011	67.9333	349.995	.767	.960
VAR00012	67.0333	365.964	.411	.964
VAR00013	66.9000	364.300	.592	.961
VAR00014	68.8333	361.730	.649	.961
VAR00015	68.4333	352.944	.795	.959
VAR00016	68.0333	353.757	.741	.960
VAR00017	68.5333	351.499	.874	.959
VAR00018	68.1333	345.016	.833	.959
VAR00019	67.9667	352.240	.781	.959
VAR00020	67.2333	356.530	.629	.961
VAR00021	66.9000	361.334	.673	.961
VAR00022	68.0333	353.757	.741	.960
VAR00023	68.5333	351.499	.874	.959
VAR00024	68.0333	353.757	.741	.960
VAR00025	68.5333	351.499	.874	.959
VAR00026	68.1333	345.016	.833	.960
VAR00027	67.9667	352.240	.781	.959
VAR00028	67.2333	356.530	.629	.960

Confiabilidad de la variable Gestión educativa



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	1	1	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	2	3	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	5	2	3
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	1	4	4
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	4	2	4
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	5	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	1	4	3
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	2	1	4
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	2	1	3
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	1	1
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	5	4	1
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	3	1
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	3	3	2
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	1	1	4
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	1	4	2
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	3	5	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	5	4	3
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	5	3	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	30

Confiabilidad de la variable Desempeño docente

Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 : P6

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	28

Anexo 6

Base de datos de la variable Gestión educativa

Gestión educativa																															
	Gestión institucional							Gestión Administrativa							Gestión Pedagógica								Gestión Comunitaria							
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	1	1	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	2	3	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	5	2	3
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	1	4	4
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	4	2	4
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	5	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	1	4	3
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	2	1	4
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	2	1	3
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	1	1
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	5	4	1
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	3	1
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	3	3	2
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	1	1	4
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	1	4	2
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	3	5	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	5	4	3
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	5	3	5
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1	3	4	4	1
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4	5	3	4
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	2	4
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	4	3	2
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	4	5	2	3
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	2	4	1
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	1	3	5	1
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	2	4	2	3
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	3	4	3	4
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	5	4	5	5
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	4	4	3	3

33	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1	5	2	1	4
34	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	4	3	4	1
35	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	4	5	3	1
36	5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5	3	5	2
37	2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5	4	2	2	3
38	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5	4	3	5
39	3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	2	1	4	5
40	3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4	5	5	3	2
41	5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	4	3	4	1
42	4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	4	3	4	3
43	1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	3	3	5	2
44	4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	2	3	3	1	2
45	2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3	1	3	4	5
46	5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4	4	2	1	4
47	2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	4	4	1	2	3	4
48	5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	2	2	5	4	1	3
49	5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	5	5	1	3	2	1
50	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	1	2	1	2	3	4
51	2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	3	4	1	2	2	5
52	3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	5	4	1	5	2
53	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	1	5	3	1	3
54	4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	5	4	4	3	1	1
55	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4	1	2	3	3
56	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	3	4	5
57	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1	4	5	3	3
58	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2	2	3	5	5
59	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3	5	3	5	1
60	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2	5	3	5	1
61	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	1	4	3	1
62	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3	5	1	1	4
63	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4	4	1	2	1
64	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4	3	2	2	2
65	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1	4	4	3	3
66	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1	3	4	4	1
67	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4	3	2	2	1
68	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2	5	5	3	5
69	3	3	5	4	3	2	2	4	5	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	3	4	2	5	4	3	1	2	3	2	1
70	4	3	4	4	2	5	5	2	1	5	1	2	5	3	4	2	4	1	5	3	5	2	5	4	1	2	1	2	3	5

Base de datos de la variable Desempeño docente

Desempeño docente																														
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2
21	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	1
22	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4
23	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	5	2	2
24	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3	2	2
25	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	5	1	3	4
26	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	1
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	3
28	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	1
29	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	3	3
30	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	1	1
31	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	3	3	5	1
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	4	1	4	2

33	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	5	4	1	2
34	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	2	4	5	2
35	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	1	5	4	2
36	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	4	3	1	1
37	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	5	5	4	5
38	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2
39	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3	1	1	3	4
40	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1	1	2	1	2
41	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	3	2	5	4
42	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	1	1	2	1
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	3	1	3
44	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5	2	4	4	2
45	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5	2	4	1	4
46	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3	1	2	2	1
47	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	1	4
48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	2	3
49	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	2	4	5
50	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5	3	2	2	2
51	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	4	4	4	4
52	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	5
53	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5	2	4	2	3
54	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2	3	3	3	4
55	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4	2	5	2	2
56	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2	4	4	2	4
57	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1	1	4	1	5
58	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1
59	1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2	1	5	5	5
60	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1	2	4	5	3
61	5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3	3	3	5	5
62	5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3	4	5	3	2
63	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4	1	4	1	3
64	2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3	4	3	5	4
65	4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1	5	3	2	4
66	4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2	5	1	1	5
67	3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1	3	5	5	2
68	3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2	4	2	4	1
69	5	3	1	4	4	3	4	2	1	2	3	2	3	1	4	3	4	3	2	3	3	5	1	2	4	5	4	2
70	1	1	1	2	5	4	3	4	2	2	1	4	3	4	4	4	2	2	3	1	2	5	5	3	3	5	5	2

Anexo 7

Operacionalización de variables.

Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Gestión institucional	• Participación. • Proyectos institucionales. • Reglamento interno • MOF • Comisiones de trabajo. • Comunicación • Recursos económicos. • Materiales educativos.	1,2,3,4, 5,6,7	Escala Ordinal (1) Nunca (2) casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente Regular Bueno Excelente
Gestión administrativa	• Calendarización. • Potencial humano. • Monitoreo. • Supervisión • Cumplimiento de normas	8,9,10,11, 12,13,14		
Gestión pedagógica	• Estrategias de enseñanza. • Teorías constructivistas • Material didáctico. • Recursos • Ambiente • Evaluación de aprendizaje. • Programación anual y UA.	15,16,17,18, 19,20,21,22		
Gestión comunitaria	• Aliados estratégicos. • Participación. • Iniciativa • Innovación al servicio • trabajo	23,24,25,26, 27,28,29,30		

Fuente: propia

Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Conocimiento y comprensión • Características evolutivas • Programación curricular • Necesidades e intereses • Conocimiento actualizado • Estrategias didácticas Actitudes y necesidades	1,2,3 4,5,6 7,8,	Escala Ordinal (1) Nunca (2) casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente Regular Bueno Excelente
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Estrategias • Teorías constructivistas - Resolución de problemas • Material didáctico para la enseñanza aprendizaje. • Uso de materiales por estudiantes • Ambiente • Evaluación • Reforzamiento • Cumplimiento de las metas y objetivos de la institución	9, 10,11,12, 13,14,15,16 17,18,19, 20.21,22		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Clima democrático • Gestión • Proyectos • Fomentación de trabajo			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Prácticas de enseñanza • Retos de una educación • Capacitaciones • Ética	23,24,25, 26,27		

Fuente: propia